

富山県成長戦略会議「第1回県庁オープン化戦略プロジェクトチーム」議事要旨

日時：令和4年8月2日（火）10：00～12：00

場所：オンライン・富山県庁4階大会議室

（1）事務局説明

- ・令和3年度の「県庁オープン化戦略ワーキンググループ」最終報告書の内容、令和4年度のアクションプラン内容、プロジェクトチームのミッション及び富山県成長戦略会議で定められたKPI（成果指標）について説明。
- ・令和4年度アクションプランの推進・検証及び令和5年度以降に取り組む事業の検討にあたり、3つの施策（①県庁組織の活性化、②県庁の働き方改革の推進、③デジタル技術を活用した住民サービスの向上・住民参加の推進）に関する事業の進捗状況や令和5年度の重点的な取組みについて関係課より報告。

（2）委員等の主な意見

【吉田委員】

- ・KPIについて、県庁オープン化のための施策として柱が3つあるので、柱単位でKPIを設定した方が良かったのではないかと。DCI（デジタル・ケイパビリティ・インデックス：野村総合研究所が開発した都道府県のデジタル度を定量的に評価する指標）だけではなく住民満足度や県民の来庁コストの減少など、デジタル化によって県民がどれほどプラスになったのかというKPIも検討しても良かったのではないかと。
- ・組織活性化について、「採用」と「研修」と「評価」の一貫性が重要。採用プロセスや評価の在り方等についても議論が必要ではないかと。

【藤井座長】

- ・県庁の働き方改革について、デジタル化、県庁DX化イコール働き方改革に偏っているのではないかと。人材育成面や必ずしも予算化されていない取組み、無駄な資料・説明・業務などの見直しの取組みも可視化、検証可能な形にしておくことも課題ではないかと。

【富成委員】

- ・DCIについては発表までにタイムラグがあるという課題がある。県民からの目線や満足度を確認する必要もあるのではないかと。

【加藤委員】

- ・職員満足度調査や職員の外部の方との接点、接触時間をどれくらい増やすかなどの指標があっても良いのではないか。

【清水オブザーバー】

- ・庁内複業制度（現在の部門に籍を置きながら、庁内の他の業務に従事できる制度）は外部の方と交流したり意見を聞いたりすることで、職員の視野も広がり、非常に勉強になる。そこで学んだことを本業に生かすこともでき、本業の業務効率も上がる。越境人材育成という観点から庁内複業制度は有益。

【中村委員】

- ・マインドセットやミッション・ビジョン・バリューの考え方が大切。組織の人材育成部分のフォローアップが重要。組織の目指す人物像について、センテンスが少ないので、もう少し具体的に言葉を出して、職員に共有することが大事。また、組織の中でチャレンジする人はマイノリティーであるので、中間管理職のサポートもしくは組織的な支援・フォローが必要である。チャレンジする人を盛り上げていく仕組みの検討も必要ではないか。

【古井委員】

- ・令和5年度は、継続的な検討課題である広報・広告に関する手法のガイドラインを作っていくこと、より利便性の高い情報提供や住民のアクセシビリティの向上についてフォーカスした取り組みが必要ではないか。また、東京都の事例のように広報部局が各部局の広報実務までサポートするような取り組みも重要。そのような取り組みを通して、情報が住民にしっかり届き、住民のウェルビーイングや満足度が向上する。

【富成委員】

- ・オープンデータ化について、富山県では交通データの分野で自治体職員や民間事業者を交えた研修会が行われているという優良事例がある。オープンデータ化を進めるためにはデータの仕様をきっちり定めて、データを使う関係各所の方々にデータを使ってもらったり、活用ノウハウを共有したりすることが重要。それによって新しい世界が開けたり業務が効率化できたりする。そのためには、県・市・民間事業者で標準形式データを使っていくことを検討する取り組みが必要ではないか。

【藤井座長】

- ・オープンデータ化については、富山だけでしか通用しない形式になってはいけないので、国際的なフォーマットを採用するなど全国展開できることを見通して取組みを進める必要がある。

【加藤委員】

- ・組織の活性化について、近年、公務員の退職の波が地方にも波及しており、特に良い人材が辞めていくという現状がある。組織活性化の前提条件として、職員満足度調査などの検討が必要ではないか。また、退職理由のほとんどは上司や人間関係でやめることが多いので、庁内コミュニケーションが図れる施策も必要。また、チャレンジする人を評価する仕組み作り、チャレンジする人がそれを実現できる環境や内部ルール作りも併せて検討が必要。加えて、外部人材を登用して外部の風土を富山県庁に持ってきてもらうことも有益。
- ・県庁の働き方改革について、PCのスペックを確保したり、働きやすい空調温度に設定するなど職場環境を整えたりすることも重要である。役所は節約の方に意識を持っていかれやすいが、環境整備をしっかりと行うことはすごく大事。内部向け作業についてもリストアップして少なくしていく取組みも大切で予算がかからないところでも取組みを検討して欲しい。

【中村委員】

- ・住民参加について、仮にオープンデータ化を進めたとしてもそれを使える人材が地域に足りていないとなると結局データも利用されない。データをオープンにし続けるだけでは続かない。住民参加も高めていくために、それを活用することによるメリット・展望を見せながら、スモールステップを刻んでいくことが必要。

【古井委員】

- ・住民参加については、学校への出前授業で、オープンデータを使うと、こんな面白いことができるとか、みんながこういうふうに関わっていけるという話を先生ではない方が面白く話したり、伝えたりしていくことが重要である。
- ・戦略的広報について、ウェブページのデザインが先進的すぎて古いものになるとか、見かけ上は綺麗なウェブサイトであっても、個別ページの内容が文字情報だけになってしまうなどの残念な現象が生じやすいので注意が必要。デザインと中身が重要である。

【清水オブザーバー】

- ・県庁組織の活性化について、ジョブチャレンジ制度(庁内公募)や庁内複業制度に関わっていない職員に対して、誰がどのようなことをやっているとか、どのように成長しているのかを他の職員に周知していく機会が必要ではないか。
- ・複業などにチャレンジする職員が孤立しないよう、管理職への理解促進や働きかけ、そして40、50代職員によるメンター制度などの取組みがあっても良いのではないか。

【加藤委員】

- ・広報については、情報が更新されることが重要。ウェブページ作成の契約後に民間で勝手にデータが更新されていくサービスの利用もしくは開発の契約だけでなく運営方針も含めた契約をするだけでも良くなるのではないか。